POLITIQUE ANTI-CORRUPTION

Entrée en vigueur	1er Décembre 2022
Champ d'application	*SANNER GmbH*
Résumé	Cette directive contient l'interdiction de la corruption active et passive chez *SANNER* et contient des directives sur le traitement adéquat des invitations et des cadeaux, des *intermédiaires* ainsi que des mesures de donation et de sponsoring.
Version	1.0
Numéro de référence de document	
Organisme techniquement compétent	
Collaborateur	
Annexes	

Table des matières

Préambule 3
I. Interdiction de la corruption active 3
1. Interdiction générale 3
2. Invitations, cadeaux et autres avantages 4
3. Interdiction des paiements accélérés 6
4. Interdiction des Kick-Backs 6
5. Relations avec les *intermédiaires* 7
6. Dons & Sponsoring 8
6.1. Principe 8
6.2. Dons 8
6.3. Sponsoring 8
II. Interdiction de la corruption passive 8
7. Interdiction générale 8
8. Invitations, cadeaux et autres avantages 9
III. Généralités 9
9. Champ d'application 9
10. Responsabilité de la mise en œuvre et l'application 10
11. Sanctions en cas d'infraction 10
Annexe – Glossaire 11

Préambule

L'un des principes fondamentaux de *SANNER*[1] est de se conformer aux juridictions et aux lois en vigueur dans le monde entier. Face à la concurrence, *SANNER* mise sur la performance, l'orientation client et la qualité de ses produits et services, et non sur des comportements illégaux ou éthiquement douteux. ***SANNER* rejette donc et ne tolère pas les comportements corrompus ou illégaux de toute autre manière.**

SANNER attend de ses dirigeants, de ses employés et de ses *partenaires commerciaux* qu'ils ne recourent pas à des pratiques de corruption, quel que soit le pays dans lequel ils opèrent. *SANNER* prendra des mesures appropriées à l'encontre des personnes qui enfreignent cette obligation.

Un comportement corrompu peut avoir de graves conséquences pour *SANNER*, par exemple des amendes, la nullité de contrats et, dans certaines circonstances, des demandes de dommages et intérêts de la part de clients et de concurrents, l'exclusion de l'attribution de marchés publics ainsi que des atteintes à la réputation. En outre, les comportements corrompus impliquent régulièrement d'autres infractions, telles que le détournement de fonds, l'abus de confiance, la fraude, le blanchiment d'argent ainsi que les infractions au droit fiscal. Les personnes impliquées s'exposent à de graves sanctions, telles que des peines d'emprisonnement et des amendes, des demandes de dommages et intérêts personnels, des restrictions de déplacement et des conséquences sur le droit du travail.

Pour protéger les employés et *SANNER* de ces conséquences, il ne suffit pas d'éviter les comportements corrompus réels. Il faut au contraire **éviter toute apparence de corruption. Cette directive est là pour vous aider!**

I. Interdiction de la corruption active

1. Interdiction générale

Il est interdit d'offrir, de promettre ou d'accorder des avantages personnels à des *fonctionnaires* nationaux ou étrangers. Il est également interdit d'offrir, de promettre ou de donner à des employés ou à d'autres personnes agissant pour le compte de l'entreprise des avantages personnels qui ne leur sont pas dus (corruption active).

Aucun versement d'argent ou autre prestation ne doit être effectué dans le but d'influencer des décisions ou d'obtenir un avantage injustifié. Cela vaut indépendamment du fait que la prestation en question revienne directement ou indirectement aux personnes décisionnaires.

[1]Les termes en *italique* sont définis dans le glossaire en **annexe**.

Exemple:

Pour que les autorités locales délivrent un permis de production, la directrice de l'usine de Sanner finance une bourse au fils du maire pour qu'il étudie à l'université de Harvard.

Il convient déjà d'éviter toute apparence de malhonnêteté et d'inadéquation. Les offres ou promesses ne doivent pas être faites ou accordées si elles peuvent être interprétées comme une tentative de corruption.

Il est également interdit aux *partenaires commerciaux* agissant pour le compte de *SANNER* (p. ex. Sales Agents) d'adopter un comportement corrompu.

Exemple:

Un Sales Agent de *SANNER* propose de l'argent à la collaboratrice d'un client potentiel en échange d'un «traitement préférentiel» de la part de *SANNER*. Cela se produit dans un État où ce type de paiement est très répandu. Le comportement du Sales Agent peut en principe être imputé à *SANNER* et aux employés impliqués. Ce comportement enfreint les dispositions anti-corruption de nombreux pays et des enquêtes et des sanctions sont donc à prévoir.

L'interdiction s'applique même si le comportement corrompu est courant dans un État et n'est pas considéré comme contraire à l'éthique par les *partenaires commerciaux* locaux.

2. Invitations, cadeaux et autres avantages

Les invitations (p. ex. invitations à des restaurants, à des manifestations de divertissement ou sportives, repas et boissons lors de manifestations, prise en charge de frais de déplacement personnels), les cadeaux (cadeaux en nature) et autres avantages personnels à des personnes agissant pour le compte d'autres entreprises (clients, fournisseurs, concurrents ou partenaires de *SANNER)* ne sont autorisés que si leur valeur totale et les circonstances concrètes ne donnent pas l'impression qu'un certain comportement est attendu en contrepartie de la part de la personne qui les reçoit. La question de savoir si c'est le cas dépend des circonstances concrètes du cas particulier, et notamment des facteurs suivants:

- objectif de l'action
- statut du bénéficiaire
- relations entre les parties prenantes
- procédure (secret vs. public)
- type d'avantage
- valeur de l'avantage
- fréquence d'octroi de l'avantage
- date d'octroi de l'avantage

Les cadeaux à valeur symbolique (p. ex. corbeille de fruits, fleurs, livre), les cadeaux publicitaires de faible valeur, les divertissements raisonnables dans un local ou les invitations à des manifestations peuvent en principe être accordés dans le respect de cette directive. Des montants d'environ 50 € par cadeau et par personne ainsi que 100 € par invitation et par personne peuvent être utilisés à titre indicatif dans le secteur privé. Ces montants dépendent toutefois du pays concerné, de la position de la personne bénéficiaire et de la fréquence de l'allocation, de sorte qu'ils peuvent être nettement inférieurs, voire supérieurs dans certains cas. Certains États et entreprises interdisent totalement aux employés ou aux représentants d'entreprises d'accepter des invitations ou des cadeaux. D'autres États et entreprises prévoient des limites de valeur pour les avantages qui peuvent être acceptés par les employés et les représentants d'entreprises. Avant de lancer une invitation ou d'offrir un cadeau, il convient de s'assurer que le destinataire peut légalement accepter l'invitation ou le cadeau.

Les avantages ne doivent jamais être accordés en secret. Les invitations, cadeaux et autres gratifications doivent toujours être envoyés à l'adresse professionnelle officielle du destinataire, et non à son adresse privée. Les avantages accordés aux conjoints ou aux membres de la famille des employés ou des représentants d'autres entreprises ne peuvent être accordés que dans des circonstances exceptionnelles. En aucun cas, des cadeaux en argent ou assimilés à de l'argent (par exemple, des coupons, des prêts, des titres, le report d'une dette ou la renonciation à un droit) ne peuvent être accordés.

Exemples:

- **⇥Après une réunion de plusieurs heures, des *employés de SANNER* invitent les employés d'un client à un déjeuner d'affaires habituel. La valeur modérée de l'invitation et le contexte de la réunion montrent que l'invitation n'oblige pas les invités à accorder des avantages indus à *SANNER* en contrepartie. L'invitation est donc recevable.**
- **Un cadre de *SANNER* invite la présidente du conseil d'administration d'une entreprise cliente à un match de football. L'invitation de la présidente du conseil d'administration est en principe autorisée, car le comportement d'une personne dans sa position ne peut normalement pas être influencé par des invitations de ce type, à moins que la valeur de l'invitation soit inhabituellement élevée (nettement supérieure à la valeur indicative de 100 €) ou que l'invitation soit faite en rapport avec une décision commerciale à venir. La carte d'invitation serait envoyée à l'adresse professionnelle des personnes invitées.**

Les contacts avec les *autorités* publiques sont souvent soumis à des règles plus strictes. Les dispositions anti-corruption de nombreux pays interdisent l'octroi d'avantages personnels à ces personnes, même si la valeur de ces avantages est faible. Les *employés de SANNER* ne doivent donc en principe pas accorder d'avantages personnels ayant une valeur économique aux *fonctionnaires* (par exemple, des invitations ou des cadeaux). Toutefois, dans la plupart des États, des boissons simples non alcoolisées et des collations peuvent être offertes pendant les réunions prolongées, à moins que les *fonctionnaires* ne s'y opposent.

Exemple:
Après un long entretien avec un fonctionnaire des douanes, des *employés de SANNER* invitent ce dernier à un déjeuner habituel dans un restaurant. Selon les dispositions de nombreux États, y compris l'Allemagne, cette invitation n'est pas autorisée et ne doit pas avoir lieu.

En cas de doute sur la possibilité d'un avantage, il faut d'abord impliquer le manager et demander une autorisation écrite. Si des doutes subsistent, veuillez-vous adresser à votre responsable de site.

3. Interdiction des paiements accélérés

Dans certains États, il est courant de verser des paiements à des *fonctionnaires* pour leur bénéfice personnel, afin d'accélérer des actes de service qu'ils devraient de toute façon accomplir (actes de routine), car il existe un droit légal à ces actes.

Exemple:
Le traitement de documents officiels, la délivrance de permis ou d'autorisations, le dédouanement de marchandises ou la mise en place d'une protection policière suffisante.

Ces paiements dits d'accélération ou de facilitation sont illégaux et ne doivent en principe pas être effectués.

4. Interdiction des kick-backs

On entend par **kick-backs** tous les paiements, commissions, prêts ou autres prestations accordés directement ou indirectement dans le but d'obtenir ou de rémunérer un avantage irrégulier dans le cadre d'une relation commerciale ou contractuelle. Les kick-backs sont parfois déguisés en paiements à des clients ou à des tiers, par exemple en paiements sur des demandes de garantie fictives d'un client, mais qui sont versés sur le compte personnel de la personne agissant pour le compte du client.

SANNER n'effectue aucun paiement non dû à des employés ou à des représentants d'autres entreprises, que ce soit directement ou par le biais d'*intermédiaires*. Même si de tels paiements peuvent être courants dans certains États, ils sont illégaux et inacceptables pour *SANNER*.

Exemple:

La collaboratrice d'un client potentiel est prête à passer une commande à *SANNER*, et même à un prix plus élevé que prévu initialement (ce qu'on appelle un «overpricing»), si *SANNER* verse des «frais» sur son compte aux Iles Vierges. Cela indique un kick-back illégal à l'avantage personnel de l'employée.

Il en irait de même si le paiement était déclaré comme une rémunération pour des «prestations de conseil» de la collaboratrice ou de personnes qui lui sont proches, ou si le paiement était effectué par un *intermédiaire* de *SANNER*.

5. Relations avec les *intermédiaires*

Les contrats avec des *intermédiaires* qui

- travaillent pour ou à la demande de **SANNER** dans le *cadre de projets* (l'intermédiaire est engagé dans un projet concret ou en rapport avec un appel d'offres particulier) ou
- de **ventes** (par ex. Sales Agents, autres intermédiaires de vente et conseillers de nature économique, technique ou autre)

peuvent, dans certaines *circonstances*, donner lieu à des soupçons de corruption.

Exemple:

Un expert technique basé à l'étranger propose à *SANNER* de l'aider à vendre des produits dans son pays d'origine, soit en tant que conseiller disposant de nombreux contacts utiles («ouvreur de portes»), soit en tant que Sales Agent. En contrepartie, il exige une rémunération d'un montant considérable, payable à l'avance. Ces circonstances donnent l'impression que l'expert utilisera une partie de sa rémunération pour corrompre des employés de clients potentiels ou des *fonctionnaires*. Dans ces conditions, il n'est pas possible de collaborer avec lui.

Avant de conclure des contrats avec des *intermédiaires*, le directeur de site compétent de *SANNER* vérifie d'abord s'il existe des circonstances pouvant donner l'impression d'un comportement corrompu.

À cette fin, l'employé de *SANNER responsable* de la relation commerciale avec l'*intermédiaire* fournit des informations sur l'*intermédiaire*. Si l'examen est positif, un contrat écrit incluant les clauses anticorruption correspondantes doit être conclu avec l'*intermédiaire*. Si l'*intermédiaire* souhaite apporter des modifications au présent contrat, celles-ci doivent être convenues avec le responsable du site concerné.

Aucun contrat ou accord ne peut être conclu avec l'*intermédiaire* avant la fin de l'examen effectué par le responsable du site concerné.

6. Dons & sponsoring

6.1. Principe

Les dons et le sponsoring ne peuvent en principe être attribués qu'après approbation de la direction et par *celle-ci*.

6.2. Dons

Tous les dons doivent être transparents. Cela signifie, entre autres, que l'identité de la personne qui reçoit le don et l'utilisation prévue du don doivent être connues. La raison et l'utilisation du don doivent être légalement justifiables et documentées. Les rémunérations assimilables à des dons, c'est-à-dire les gratifications qui semblent être accordées en rémunération d'une prestation, mais qui dépassent nettement la valeur de la prestation proprement dite, enfreignent le principe de transparence et sont interdites.

6.3. Sponsoring

Le sponsoring désigne toute contribution en espèces ou en nature de la part de *SANNER* à un événement organisé par un tiers qui, en contrepartie, donne à *SANNER* l'occasion de promouvoir ses produits et ses marques.

Toutes les activités de sponsoring doivent être transparentes, consignées sous la forme d'un contrat écrit, destinées à un objectif commercial sérieux et proportionnées à la valeur offerte par l'organisateur.

II. Interdiction de la corruption passive

7. Interdiction générale

Les *employés* de *SANNER* ne doivent pas profiter de leur position officielle pour demander, obtenir ou se faire promettre des avantages de la part de *partenaires commerciaux* actuels ou potentiels, pour eux-mêmes ou pour des personnes proches (p. ex. époux, parents, amis). Cela s'applique même si le comportement vis-à-vis d'un *partenaire commercial* n'est pas modifié, c'est-à-dire si l'avantage n'a aucun effet.

En particulier, les *employés de SANNER* ne doivent pas demander, se faire promettre ou accepter des avantages de la part des fournisseurs en échange de la passation de commandes ou de tout autre comportement ou omission (par exemple, ne pas faire valoir des droits à des dommages et intérêts contre le fournisseur pour des produits défectueux livrés à *SANNER*).

8. Invitations, cadeaux et autres avantages

Les *employés de SANNER* ne peuvent accepter des invitations, des cadeaux et d'autres avantages que si cela ne donne pas l'impression qu'une contrepartie leur est demandée. C'est notamment le cas lorsque les *employés de SANNER* doivent prendre, dans un avenir prévisible, une décision commerciale qui sera importante pour la personne qui la donne. La question de savoir si l'impression d'une contrepartie attendue peut être donnée dépend des circonstances du cas concret, notamment des facteurs mentionnés au **point 2**.

En ce qui concerne la recevabilité de l'acceptation d'invitations, de cadeaux et d'autres avantages, les principes expliqués au **point 2** s'appliquent également ici.

S'il n'est pas clair si un avantage peut être accepté, il faut d'abord impliquer le manager et demander une autorisation écrite. Si des doutes subsistent, veuillez-vous adresser à votre responsable de site.

Il arrive parfois, dans le cadre de relations d'affaires, que l'échange de cadeaux d'une valeur plus élevée soit habituel, c'est-à-dire qu'il corresponde aux notions d'hospitalité en usage dans le pays. Dans de tels cas, les cadeaux peuvent en principe être acceptés. Toutefois, les cadeaux acceptés doivent alors être immédiatement signalés au cadre concerné. Celui-ci décide ensuite, en accord avec le responsable du site, de la destination des cadeaux.

Exemples:

- **Un fournisseur vous envoie à votre adresse privée, en guise de cadeau de Noël, un bon pour une carte familiale dans un parc d'attractions. La valeur considérable du bon, la possibilité de l'échanger contre de l'argent liquide et l'envoi à l'adresse privée ne permettent pas d'accepter ce cadeau. Dans un tel cas, le cadre doit être impliqué et le cadeau doit être renvoyé en faisant référence à la politique anti-corruption.**

Si vous remarquez que des employés sont sur le point d'être soudoyés, vous devez en informer immédiatement votre supérieur hiérarchique ou le directeur du site, car ils doivent être informés du risque existant pour l'intégrité de *SANNER* et sa réputation.

III. Champ d'application

9. Généralités

La présente politique anti-corruption s'applique sans restriction à *SANNER* et à ses *filiales*.

Les mesures de base contenues dans cette directive constituent une norme minimale qui peut être adaptée en fonction des exigences locales, mais qui ne peut pas être inférieure. Si des adaptations sont nécessaires en raison de lois nationales, elles ne sont possibles qu'avec l'accord de la direction de *SANNER*.

10. Responsabilité de la mise en œuvre et de l'application

Les cadres de *SANNER* sont responsables de la mise en œuvre et de l'application de cette politique. Les *employés* doivent être informés du contenu de cette politique.

La mise en œuvre et le respect des directives doivent être contrôlés par tous les cadres dans leur domaine de responsabilité, au moins de manière aléatoire.

11. Sanctions en cas d’infraction

Les violations de cette politique ne seront pas tolérées et peuvent entraîner des conséquences en matière de droit du travail, allant jusqu'à la résiliation du contrat de travail. *SANNER* se réserve expressément la possibilité de faire valoir ses droits à des dommages et intérêts. Indépendamment de cela, il existe un risque de poursuites pénales.

Annexe – Glossaire

- **Fonctionnaires**

  - Les agents ou employés des pouvoirs publics ou d'autres institutions, agences ou entités juridiques publiques, ainsi que les fonctionnaires ou employés des entreprises publiques et des organisations internationales publiques. Ce terme inclut également les candidats à une fonction politique, les représentants officiels et le personnel d'un parti politique, ainsi que les partis politiques.

  - **Partenaires commerciaux**

  - Les tiers avec lesquels *SANNER* collabore dans le cadre de ses activités commerciales sur la base de contrats ou d'accords (p. ex. clients, fournisseurs, sales agent, distributeurs).

  - **SANNER**

  - La société SANNER GmbH ainsi que toutes les *sociétés SANNER*.

  - **Intermédiaire**

  - Sales Agents, commerciaux, conseillers ou autres tiers travaillant pour ou à l'initiative de *SANNER*.